

Kompetenz

Umgangssprachlich werden die Begriffe Kompetenz, Qualifikation, Schlüsselqualifikation größtenteils synonym verwendet. Nähern wir uns dem Wort an, so finden wir als Wortstamm den lateinischen Begriff *competentia*, der vom Verb *competere* abstammt. Er bedeutet sinngemäß: Zuständigkeit oder Befugnis. Diese Bedeutung des Begriffes blieb bis heute erhalten. Eine Zuständigkeit oder Befugnis wird in der Regel einem Bereich, einer Sache oder einer Handlung von außen zugeschrieben.

Hinzugekommen ist die umgangssprachliche Deutung des Begriffes im Sinne von „Können“ bzw. „bestimmte Fähigkeiten haben“. „Können“ wird in der Regel als „anwenden können“ verstanden. So entstanden Wort-Kombinationen wie „Führungskompetenz“ oder „Kommunikationskompetenz“. Gemeinsam ist beiden Deutungen, dass Kompetenz immer in Bezug auf etwas zu sehen ist. Auch im Rahmen einer Zuständigkeit benötigt der Zuständige Fähigkeiten, die ihm bei der Erfüllung helfen. Und er muss sie anwenden können.

Kompetenz kann demnach als situativ-erfolgreiches Verhalten in Kontexten verstanden werden. Sie basiert auf Ressourcen, die Faktenwissen, Fertigkeiten, Werte, Motive, Fähigkeiten und reflektierte Erfahrungen in konkreten Kontexten umfassen.

Eine Ausbildung als Coach nach der Hamburger Schule entwickelt Kompetenz, hin zu einem definierten Zustand - der Kompetenz als Coach.

Problematisch wird der Begriff Kompetenz erst, wenn beschrieben werden soll, was konkret jemand können muss, um kompetent zu sein. Abhängig davon, wie jemand z.B. Führung oder Kommunikation interpretiert, wird er andere Fähigkeiten im Sinne eines erfolgreichen Könnens auswählen wollen. Die Interpretation des Wortes orientiert sich an einem individuell definierten und gedeuteten Bezugsrahmen – an einem Kontext.

Die Sichtweise auf das Thema Coaching als empathisch-dramaturgischen Kontext beinhaltet einen Konsens in Bezug auf die Werte, die in diesem Kontext gelten. Die Werte selbst dienen als Grundlage für eine Bewertung von Kompetenz.

Der Zweck von Coaching ist das „Erreichen einer nachhaltigen Selbstlernkonzeption“.

Jede Auswahl von Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Coachs muss sich demnach an Folgendem orientieren:

- Berücksichtigung der Werte des Kontextes Coaching
- Berücksichtigung der Wirkungserwartung von Coaching

Zur strukturierten Auswahl von Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Coachs nutzt die Hamburger Schule ihr Kompetenzmodell.

Ein Kompetenzmodell ist zunächst einmal „kontext-frei“. Es beschreibt auf einer hohen Abstraktionsebene Anforderungen an Kompetenz im Allgemeinen, d.h. ohne die Anforderungen bereits mit einem konkreten Kontext bzw. mit konkreten Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verknüpfen oder eine dezidierte Wirkungserwartung zu formulieren.

Untergliederungen in verschiedene „Kompetenzbereiche“ (z.B. persönliche Kompetenz, kommunikative Kompetenz, uvm.) bieten eine Struktur, die die Übersetzung in das Konkrete erleichtern soll. Auf der Abstraktionsebene allgemein verwendbarer Modelle können Ableitungen auf

benötigte Fähigkeiten und Fertigkeiten in konkreten Kontexten getroffen werden.

Der Begriff Kompetenz beinhaltet den Begriff Transfer, da Kompetenz grundsätzlich die höchste Taxonomiestufe widerspiegelt. Transfer bedeutet einerseits, dass Erkenntnisse aus einem Kontext zumindest gedanklich in einen anderen Kontext übertragen werden können, andererseits ist ein Transfer im Sinne eines Erkennens von Zusammenhängen zwischen den Kontextbereichen möglich und nötig.